

「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」報告書(概要)

平成26年12月

1 はじめに

○給与制度の総合的見直しに対する地方公務員給与の対応等を検討し、報告書として取りまとめ。

2 地方公務員給与の現状

- 平成18年以降の給与構造見直しで、地域民間給与の反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映などの取組を推進。
- 給与は総体的に抑制基調で推移しており、画一的・年功的傾向から、より地域差が反映され国に近い給与カーブとなるなど、給与構造見直しは一定の成果。
- 一方で、①見直しの趣旨が十分に徹底されていない、②人事委員会機能の発揮が不十分、③当該団体独自の給与削減措置を実施している、などの団体もあり、国の見直しの動向とともに、各団体における給与制度・運用に係る状況を踏まえた検討が重要。

3 地方公務員の給与決定原則（職務給の原則、均衡の原則）

- 地方公務員給与における主要な給与決定原則として、「職務給の原則」と「均衡の原則」がある。
 - ※ 職務給の原則：職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。(地方公務員法第24条第1項)
 - 均衡の原則：職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。(地方公務員法第24条第3項)
- 均衡の原則は、「地方公務員の給与のあり方に関する研究会報告書」(平成18年3月)において、
 - ①給与制度(給料表の構造や手当の種類・内容等)は国の制度を基本とし、
 - ②給与水準は地域の民間給与をより重視して均衡の原則を適用すべきであるが、仮に民間給与が高い地域であっても、それぞれの地域における国家公務員の給与水準を目安とするとの考え方が示されている。
- 今回の見直しにおいても、以上の原則に基づいて具体の検討がなされるべき。

4 国家公務員における給与制度の総合的見直し

- 国家公務員給与においては、公務員給与が高いのではないかと指摘や50歳台後半層の官民の給与差などを踏まえ、給与制度を総合的に見直し。
 - ・全国共通の俸給表の水準を平均2%、3級以上の高位号俸を最大4%引下げ
 - ・俸給表の水準の引下げに合わせ、地域手当の支給割合を3%~20%の7区分とするなどの見直し
 - ・広域異動手当や単身赴任手当の見直し、平成26年の給与改定における勤勉手当の拡充等
- 平成27年度から段階的に実施。激変緩和のため3年間の経過措置(現給保障)。

5 地方公務員給与における対応の方向性

(1) 基本的な考え方

- 地方公務員給与の現状を踏まえれば、国家公務員給与が捉えている課題は多くの地方公共団体に共通。
- 各地方公共団体において、それぞれの給与の実態を踏まえつつ、職務給の原則や均衡の原則に基づき、今回の見直しに係る課題に主体的に取り組む必要。その際、公務としての類似性を有し、専門的見地から検討された今回の国の見直しの内容や考え方は十分に踏まえるべき。
- 給与適正化面から課題のある団体は、速やかにその是正に取り組んでいく必要。

(2) 給料表

- 地方公務員給与については、地域間の給与差の反映は道半ばであり、地域民間給与の公務員給与への反映について住民・国民の関心も高く、高齢層職員の給与も国家公務員給与と同様の課題。
- 各地方公共団体において、改めてその給料表のあり方を検証しつつ、地域民間給与の更なる反映や高齢層職員の給与抑制に向け、国の俸給表の見直しを十分に踏まえた取組を検討していく必要。

- 国の俸給表の見直しにおいては、1級と2級の初任給に係る号俸は引き下げないなど、人材確保の懸念にも一定の対応。職員のモチベーション低下への懸念には、まずは勤務成績の給与等への適切な反映を図るべき。
- 一般行政職以外の給料表についても、原則として一般行政職による対応を基本として対応。

(3) 地域手当

- 地域民間給与の更なる反映の観点から、(2)の給料表の見直しと併せて、地域手当について所要の対応をとることが均衡の原則に適う。
- 今回の見直しで、支給地域である中核的な都市と一体性が認められる市町村は3%と6%の2段階の級地に格付け(パーセントリップ補正)。
- 人事院の基準にのっとり支給地域・支給割合を定めることが原則。
 - ・広域自治体である都道府県においては、国の基準による支給総額を超えない範囲で、地域手当の趣旨を没却しない調整を行うことは一定の合理性。
 - ・市町村においては、住民への説明責任の観点から、原則として国の基準によるべき。
- 給料と地域手当の水準が現行を上回る団体は、地域住民の理解と納得が得られるよう必要な抑制を行うなどの対応はやむを得ない。

(4) 職務や勤務実績に応じた給与

- 本年5月の地方公務員法の改正を機に、人事評価制度の円滑な導入や運用を行い、勤務実績の給与(昇給、勤勉手当)への反映を推進すべき。
- 技能労務職員の給与については、引き続き適正な給与制度・運用としていくことが重要。

6 見直しの進め方

(1) 人事委員会勧告との関係

- 人事委員会は、当該団体の給与の状況や国の見直し内容を踏まえた上で、適切な勧告を実施する必要。その際、地方公務員給与の均衡の原則においては、国家公務員給与が考慮事項の一つとされ、その見直しを踏まえた検討が求められること、地域間の給与差の反映は道半ばであること、民間給与が高い地域でも国家公務員の給与水準が目安とされていること等を十分踏まえる必要。
- 人事委員会を設置していない市町村は、給与実態を検証の上、国の見直し内容や対応方針等を踏まえ、自ら給与制度の見直しに取り組む必要。

(2) スケジュール

- 国家公務員給与の見直しの実施時期を念頭に対応を行うことが求められる。

(3) 給与情報の公表

- 団体間の比較が可能な形で、給与制度の総合的見直しの取組状況が把握できるよう、給料表や地域手当の見直し状況などの公表様式を整備すべき。

7 人事委員会勧告の状況等

- 平成26年の人事委員会勧告の状況を見ると、都道府県についてはほとんどの団体において今回の見直しに関して勧告がなされている。一方、勧告時期が早かった指定都市など、見直しを引き続き検討していくこととしている委員会も見受けられる。
- 給与制度の総合的見直しについて勧告が行われていない団体は、住民・国民の地方公務員給与への理解と納得を得るためにも、国の見直し方針を踏まえ、速やかに必要な対応を取ることが求められる。

8 今後に向けた課題

- 人事委員会機能のあり方、市町村における適正な給料表の構造や給与水準、地方公務員に適用される給料表、地域手当のあり方、国と地方の給与比較の方法といった課題や論点を整理。将来に向け、引き続き検討・研究していく必要。

※事務局(総務省自治行政局公務員部給与能率推進室)作成